

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011). Hak-hak karyawan sudah menjadi alat pengenalan yang tepat kepada disiplin karyawan, karena hak-hak karyawan seringkali merupakan masalah dalam kasus-kasus disiplin karyawan. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Siagian (2012:305).

2.1.1.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri

ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Singodimejo (2002:212), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2011:230) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyaawa

2.1.1.3 Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuanya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.1.1.4 Sanksi Pelanggaran Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi

kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Menurut Rivai (2011:831), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, pemecatan.

2.1.1.5 Mengatur dan Mengelola Disiplin

Setiap manajer harus dapat memastikan bahwa karyawan tertib dalam tugas. Konteks disiplin, makna keadilan harus dirawat dengan konsisten. Apabila karyawan menghadapi tantangan tindakan disiplin, pemberi kerja harus dapat membuktikan bahwa karyawan yang terlibat dalam kelakuan yang tidak patut dihukum. Para penyelia perlu berlatih bagaimana cara mengelola disiplin yang baik.

Menurut Rivai (2011:832), adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlakukan secara wajar yaitu:

a. Standar disiplin

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan apakah besar atau kecil. Setiap karyawan dan penyelia perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh. Karyawan yang melanggar aturan akan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilaku mereka. Para manajer perlu mengumpulkan sejumlah bukti untuk membenarkan disiplin. Bukti ini harus secara hati-hati didokumentasikan sehingga tidak bisa untuk diperdebatkan. Sebagai suatu model bagaimana tindakan disipliner harus diatur adalah:

1. Apabila seorang karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan harus konsekuen terhadap aturan pelanggaran;

2. Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut melecehkan peraturan yang telah ditetapkan;
 3. Kedua hal di atas akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut.
- b. Penegakan standar disiplin

Apabila pencatatan tidak adil dan sah menurut undang-undang atau pengecualian ketenagakerjaan sesuka hati, pengadilan memerlukan bukti dari pemberi kerja untuk membuktikan sebelum karyawan ditindak. Standar kerja tersebut dituliskan dalam kontrak kerja.

2.1.1.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.2 Motivasi kerja

2.1.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Merupakan Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi, dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan sesuatu kegiatan untuk mencapai tujuan (Toha, 2012: 255). Motivasi, berasal dari kata motif

(motive), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012).

Menurut Robbins dan Judge (2013), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015).

2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.1.2.3 Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017).

1. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik- baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.2.4 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Fredick Hezberg, dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja:

1. Faktor Motivasi: faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
2. Faktor penyehat: faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Menurut Siagian, 2001 motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
- b. Harga diri,
- c. Harapan pribadi,
- d. Kebutuhan,
- e. Keinginan,
- f. Kepuasan kerja,
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan,
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
- c. Organisasi tempat bekerja,
- d. Situasi lingkungan pada umumnya,
- e. System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

2.1.3 Pengembangan Karir

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Sadili Samsudin dalam Isyanto (2013:76) Mendefinisikan Pengembangan Karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengertian pengembangan karir menurut Mondy (2010:228) Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk

memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan.

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2012: 108) aspek-aspek yang terdapat dalam pengembangan karir individu adalah:

1) Prestasi Kerja (Job Performance)

Merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

2) Pengenalan Oleh Pihak Lain (Exposure)

Tanpa pengenalan oleh pihak lain maka karyawan yang baik tidak akan mendapatkan peluang yang diperlukan guna mencapai tujuan mereka. Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan, tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3) Jaringan Kerja (Net Working)

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4) Pengunduran diri (resignation).

Kesempatan berkarier yang banyak dalam sebuah perusahaan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir karyawan, hal ini akan mengurangi tingkat pengunduran diri untuk mengembangkan diri di perusahaan lain (leveraging).

5) Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (turn over) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir. Sementara perusahaan lainnya membatasi mobilitas dengan mengikat kontrak nonkompetitif untuk menghambat karyawan bekerja di perusahaan pesaing, biasanya kontrak ini berlaku untuk jangka waktu setahun.

6) Pembimbing dan sponsor (Mentors and sponsors).

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

7) Bawahan yang mempunyai peran kunci (Key Subordinate).

Atasan yang berhasil memiliki bawahan yang membantu kinerja mereka. Bawahan dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus sehingga atasan dapat belajar darinya, serta membantu atasan melakukan tugas-tugasnya. Bawahan kunci mengumpulkan, menafsirkan informasi, melengkapi keterampilan atasan mereka dan bekerja secara kooperatif untuk mengembangkan karir atasan mereka. Hal ini juga menguntungkan bagi mereka membuat mereka mendaki tangga karir ketika atasan mereka dipromosikan, serta menerima tugas penting dalam upaya mengembangkan karir mereka.

8) Peluang untuk tumbuh (Growth opportunities)

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan

pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

9) Pengalaman internasional (International experience)

Untuk orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staf senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang sangat penting. Khususnya bagi perusahaan-perusahaan domestik dimana penjualan tinggi berasal dari operasi internasional, juga bagi perusahaan-perusahaan global.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 *Pengertian kepuasan kerja*

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Wibowo (2010 :501). Secara sederhana kepuasan kerja dapat diartikan sebagai besarnya rasa suka karyawan terhadap pekerjaannya dan ketidakpuasan kerja menunjukkan besarnya rasa tidak suka karyawan terhadap pekerjaan. Menurut Spectro (Akmal dkk, 2013) Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan suatu sikap berupa refleksi dari perasaan karyawan terhadap keseluruhan pekerjaan yang terdiri dari bermacam-macam aspek. Robbins & Coulter (Khalid, dkk 2013) Ini mengacu pada pendapat umum karyawan terhadap pekerjaannya, seperti; orang dengan tingkat tinggi kepuasan kerja memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang tidak bahagia dengan pekerjaan dapat mencengkeram sikap negatif.

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya (Anoraga, 2009). Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang ikut mempengaruhi perilaku pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Kepuasan kerja sangat penting bagi pegawai karena kepuasan kerja yang

dirasakan oleh pegawai akan berdampak terhadap pekerjaan dan kualitas kerjanya. Pegawai yang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya tentu ia akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan kepuasan yang sama atau lebih sehingga akan berdampak positif terhadap hasil kerjanya. Sebaliknya, apabila pegawai tidak senang atau tidak puas maka ia akan menghasilkan pekerjaannya, sehingga berdampak negative terhadap hasil kerjanya (Anisa, 2013).

2.1.4.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (dalam widodo 2010), ada 5 faktor yang mendorong terciptanya kepuasan kerja. Kelima faktor tersebut adalah:

1) Pekerjaan yang menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan, kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

2) Imbalan

Para karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang adil dan sesuai dengan harapan mereka. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Ada pula sebagian orang bersedia menerima upah yang lebih rendah untuk bekerja pada lokasi yang diinginkan atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam bekerja.

3) Kondisi kerja

Kondisi lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pengerjaan tugas. Beberapa studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, serta fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat yang memadai.

4) Rekan kerja

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, memilih rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan menciptakan kepuasan kerja.

5) Kesesuaian pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian dan pekerja akan membuat seseorang individu lebih terpuaskan.

Sementara As'ad (dalam Widodo, 2010) mengemukakan juga beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor psikologik yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman dalam kerja, bakat dan ketrampilan.
- 2) Faktor sosial yaitu faktor yang berkembang dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan.
- 3) Faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, seperti jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan dan sebagainya.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berdasarkan studi pustaka mengenai penelitian disiplin kerja, motivasi kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja, maka diperoleh beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian tersebut, dijadikan sebagai bahan rujukan untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Berikut ini merupakan **Tabel 2.1** penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Peneliti |
|----|---------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. | Gijoh (2013) | Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Kerja | Motivasi, Kompetensi dan Budaya Kerja |

| | | | |
|----|---------------------------------------|---|---|
| | | Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado | berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan |
| 2. | Rivo Manoppo (2015) | Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tvri Sulawesi Utara | menunjukkan Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Pengembangan Karir secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan |
| 3. | Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada | (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) |

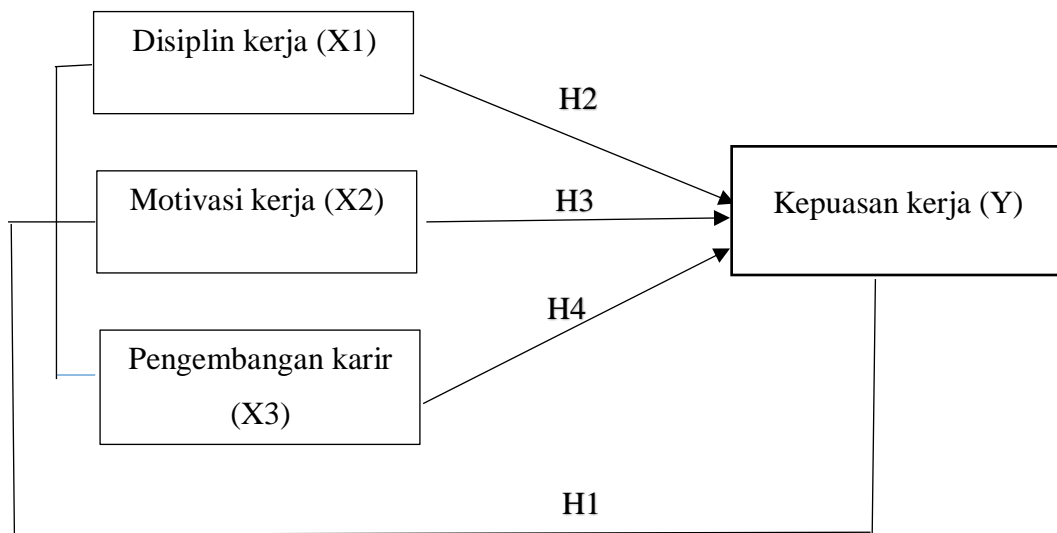
| | | | |
|----|-------------------------------|--|--|
| | | Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya | motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. |
| 4. | I Made Wijanu Putra (2016) | Pengaruh Motivasi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Perajin Perak | bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas, serta kepuasan kerja memiliki pengaruh |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>langsung terhadap produktivitas. Selain itu, juga ditemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.</p> |
|--|--|--|--|

Sumber: (Data diolah, 2021)

2.3 Model Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menjelaskan alur dari penelitian untuk menjawab rumusan masalah. Selain itu, kerangka konseptual menjelaskan tentang permasalahan yang ingin diteliti, hubungan antar permasalahan, cara menyelesaikan masalah dengan desain penelitian yang digunakan, dan hasil penelitian yang diharapkan. Kerangka konseptual ini akan membantu peneliti dalam menentukan apa saja yang perlu diteliti. Kerangka konseptual berfungsi untuk memperoleh kesimpulan dari hasil penyelesaian suatu penelitian. Adapun secara skematis, langkah-langkah tersebut disajikan dalam gambar di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis:

- H1 : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada klinik rawat inap Al-Aziz.
- H2 : Disiplin Kerja diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada klinik rawat inap Al-Aziz.
- H3 : Motivasi Kerja diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada klinik rawat inap Al-Aziz.
- H4 : Pengembangan Karir diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada klinik rawat inap Al-Aziz.

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2012:305) Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. menyatakan motivasi seringkali diberikan dengan istilah dorongan-

dorongan atau tenaga tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertindak dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Menurut Sadili Samsudin dalam Isyanto (2013:76) Mendefinisikan Pengembangan Karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Hasil penelitian terdahulu Monopo (2015) menunjukkan Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Pengembangan Karir secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada klinik rawat inap Al-Aziz.

2.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Siagian (2012). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011; 444). Dari hasil penelitian monopo (2015) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Disiplin Kerja diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada klinik rawat inap Al-Aziz

2.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan

demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan (Toha, 2012). Dimana karyawan yang bekerja harus memperoleh kepuasan dalam bekerja sehingga mereka bisa bekerja dengan maksimal atau berkinerja tinggi. Hal ini bisa diperoleh salah satunya dengan meningkatkan motivasi kerja dimana dengan peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kepuasan karyawan. Penelitian tersebut menemukan bahwa Motivasi Kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Dari hasil penelitian siagian (2017) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Motivasi Kerja diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada klinik rawat inap Al-Aziz

2.4.4 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Pengertian pengembangan karir menurut Mondy (2010:228) Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan. Jadi pengembangan karir dipandang sebagai peningkatan status seseorang dalam organisasi mulai dari jenjang rendah sampai jenjang yang lebih tinggi didasarkan oleh prosedur jalur karir. Dapat diartikan bahwa pemberian kompensasi dilakukan oleh suatu perusahaan sebagai balas jasa karena para karyawan telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Dari hasil penelitian monopo (2015) pengembangan karir juga berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Pengembangan Karir diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada klinik rawat inap Al-Aziz